

ESTABILIDADE DO SERVIDOR PÚBLICO E AS HIPÓTESES CONSTITUCIONAIS DE PERDA DO CARGO

PUBLIC SERVANT TENURE AND THE CONSTITUTIONAL GROUNDS FOR LOSS OF OFFICE

Eduardo Brizola Ocampos

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Karen Karoline Gomes Ito

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Maria Celeste Hoffmann

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Ronilson Ferreira de Souza

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Glauber Gonçalves Holanda

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Maria Jarina de Souza Manoel

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

Odair José da Silva

Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste

DOI: <https://doi.org/10.46550/ilustracao.v7i10.850>

Aceito em: 05.09.2026

Resumo: A estabilidade do servidor público constitui garantia institucional destinada a proteger a continuidade, a impessoalidade e a profissionalização da Administração Pública, não se confundindo com privilégio pessoal ou impossibilidade absoluta de desligamento. A Constituição Federal de 1988, especialmente após a Emenda Constitucional nº 19/1998, estabelece requisitos para aquisição da estabilidade e prevê hipóteses específicas de perda do cargo. O presente artigo analisa a natureza jurídica da estabilidade, sua relação com o concurso público e o estágio probatório, bem como as hipóteses constitucionais de perda do cargo por sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo com ampla defesa, procedimento de avaliação periódica de desempenho e necessidade de redução de despesas com pessoal nos termos do art. 169 da Constituição. Examina-se ainda a distinção entre demissão, exoneração, extinção do cargo e disponibilidade, além das garantias do contraditório, ampla defesa, motivação e devido processo legal. A pesquisa utiliza abordagem qualitativa, método dedutivo e procedimentos bibliográfico, documental e jurisprudencial, com fundamento na Constituição Federal, Lei nº 8.112/1990 e precedentes do Supremo Tribunal Federal. Conclui-se que a estabilidade protege o exercício imparcial da função pública, mas convive com mecanismos constitucionais de responsabilização e gestão administrativa, desde que observadas as garantias

jurídicas impostas pelo Estado de Direito.

Palavras-chave: servidor público; estabilidade; perda do cargo; processo administrativo disciplinar; Administração Pública.

Abstract: Public servant tenure is an institutional guarantee aimed at protecting continuity, impartiality and professionalization in Public Administration. It does not constitute a personal privilege or an absolute prohibition against dismissal. The Brazilian Federal Constitution, particularly after Constitutional Amendment No. 19/1998, establishes requirements for acquiring tenure and provides specific constitutional grounds for loss of office. This article examines the legal nature of tenure, its relationship with public competitive examinations and probationary periods, and the constitutional grounds for loss of office through a final judicial decision, administrative disciplinary proceedings with full defense, periodic performance evaluation and personnel expenditure reduction under Article 169 of the Constitution. It also distinguishes dismissal, exoneration, extinction of office and availability, emphasizing due process, adversarial proceedings, full defense and administrative motivation. The research adopts a qualitative and deductive approach based on legislation, legal scholarship and case law. It concludes that tenure protects impartial public service while remaining compatible with constitutional mechanisms of accountability and administrative management.

Keywords: public servant; tenure; loss of office; disciplinary proceedings; Public Administration.

1 Introdução

A estabilidade do servidor público é um dos institutos mais relevantes do regime constitucional da Administração Pública brasileira. Embora frequentemente seja compreendida no senso comum como garantia absoluta de permanência no serviço público, sua finalidade jurídica é mais ampla e institucional. A estabilidade procura proteger a continuidade administrativa e reduzir a vulnerabilidade do servidor efetivo a interferências políticas, perseguições pessoais e substituições arbitrárias decorrentes de mudanças de governo.

A Constituição Federal, em seu art. 41, estabelece que são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. A aquisição da estabilidade exige ainda avaliação especial de desempenho realizada por comissão instituída para essa finalidade. Portanto, concurso, efetividade, estágio probatório e estabilidade são conceitos relacionados, mas não idênticos.

A mesma Constituição que protege o servidor estável estabelece mecanismos para a perda do cargo. O art. 41, § 1º, prevê três hipóteses: sentença judicial transitada em julgado; processo administrativo no qual seja assegurada ampla defesa; e procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, também com ampla defesa. Além dessas hipóteses, o art. 169, § 4º, admite a perda do cargo do servidor estável como medida excepcional de ajuste das despesas com pessoal, após a adoção das providências constitucionais anteriores.

O problema central deste estudo consiste em compreender os limites da estabilidade e as garantias exigidas para que o Estado possa promover a perda do cargo de servidor estável. O objetivo geral é analisar as hipóteses constitucionais de perda do cargo e seus pressupostos. Como objetivos específicos, busca-se diferenciar estabilidade e efetividade; examinar estágio probatório; analisar processo administrativo disciplinar, sentença judicial, avaliação periódica de desempenho e ajuste fiscal; e discutir reintegração, disponibilidade e controle judicial.

2 Metodologia

A pesquisa é qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, utilizando método dedutivo. Parte-se das normas constitucionais que estruturam a Administração Pública e o regime dos servidores para examinar as hipóteses específicas de perda do cargo.

Foram utilizados procedimentos bibliográfico, documental e jurisprudencial. A análise normativa concentra-se na Constituição Federal de 1988, na Emenda Constitucional nº 19/1998 e na Lei nº 8.112/1990, utilizada como referência para o regime disciplinar dos servidores públicos civis federais. Também são considerados precedentes e compilações jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal.

O estudo não pretende esgotar as particularidades dos estatutos estaduais e municipais. Esses entes possuem competência para disciplinar seus respectivos regimes, observados os limites constitucionais. Assim, a legislação federal é empregada como importante parâmetro de análise, sem pressupor sua aplicação automática a todos os servidores estaduais e municipais.

3 Administração pública e regime constitucional dos servidores

A Administração Pública está submetida aos princípios previstos no art. 37 da Constituição, entre eles legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A organização de um corpo profissional de servidores constitui instrumento para realização desses princípios e para continuidade das políticas e serviços públicos.

O concurso público representa regra constitucional de acesso aos cargos e empregos públicos, ressalvadas as hipóteses previstas pela própria Constituição. Seu objetivo é promover igualdade de oportunidades, impessoalidade e seleção segundo critérios objetivos.

A estabilidade complementa essa estrutura ao oferecer proteção funcional ao servidor efetivo que cumpre o período constitucional e é aprovado na avaliação correspondente. A garantia permite que o agente desempenhe suas atribuições sem depender exclusivamente da confiança política da autoridade de ocasião.

Entretanto, a estabilidade não pode ser interpretada como imunidade disciplinar. O servidor permanece sujeito a deveres, proibições, responsabilização administrativa, civil e penal e aos mecanismos constitucionais de perda do cargo.

4 Efetividade, estabilidade e vitaliciedade

Efetividade e estabilidade não são expressões equivalentes. A efetividade está ligada à natureza do provimento do cargo. O servidor aprovado em concurso e nomeado para cargo efetivo ingressa em posição destinada à permanência, diferentemente de ocupantes exclusivamente de cargos em comissão.

A estabilidade é garantia adquirida após o preenchimento dos requisitos constitucionais. O Supremo Tribunal Federal registra expressamente a distinção entre efetividade e estabilidade em sua compilação jurisprudencial do art. 41 da Constituição.

Também não se deve confundir estabilidade com vitaliciedade. A vitaliciedade é garantia constitucional atribuída a determinadas carreiras, com regime próprio e hipóteses específicas de perda do cargo. A estabilidade do art. 41 possui alcance e mecanismos distintos.

A correta distinção é relevante porque a forma de desligamento depende do vínculo jurídico e das garantias constitucionalmente aplicáveis ao agente.

5 Aquisição da estabilidade e estágio probatório

Após a Emenda Constitucional nº 19/1998, o art. 41 passou a prever três anos de efetivo exercício para aquisição da estabilidade. O § 4º exige avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

O Supremo Tribunal Federal consolidou entendimento de que a alteração constitucional para três anos repercute também no estágio probatório. Assim, a avaliação do servidor durante esse período deve observar critérios previamente definidos, relacionados à aptidão e capacidade para o exercício do cargo.

A exoneração decorrente da reprovação no estágio probatório não deve ser confundida com demissão disciplinar. Ainda assim, a Administração deve respeitar garantias procedimentais. A jurisprudência do STF registra que o servidor em estágio probatório não pode ser afastado arbitrariamente, sendo necessárias formalidades de apuração e oportunidade de defesa.

A avaliação especial de desempenho é condição para estabilidade, enquanto a avaliação periódica prevista no art. 41, § 1º, III, constitui hipótese distinta, voltada ao servidor que já adquiriu a estabilidade.

6 Estabilidade como garantia institucional

A estabilidade serve ao interesse público porque reduz a dependência pessoal do servidor em relação aos governantes. Em atividades de fiscalização, controle, arrecadação, saúde, educação e diversas outras áreas, a possibilidade de atuação técnica pode exigir proteção contra desligamentos arbitrários.

Isso não significa afastar o princípio da eficiência. Ao contrário, a Constituição combina estabilidade com avaliação, responsabilidade e mecanismos disciplinares. O desafio jurídico é impedir que a proteção funcional seja utilizada para tolerar infrações, ao mesmo tempo em que se evita que instrumentos de gestão sejam convertidos em formas de perseguição.

A estabilidade deve, portanto, ser compreendida como garantia condicionada. Ela protege contra a perda arbitrária do cargo, mas não contra a perda juridicamente fundamentada e processada de acordo com a Constituição.

7 Perda do cargo por sentença judicial transitada em julgado

A primeira hipótese prevista no art. 41, § 1º, I, é a perda do cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado. O trânsito em julgado representa a definitividade da decisão, sem possibilidade de recurso ordinário ou extraordinário capaz de modificá-la.

A perda do cargo pode decorrer de diferentes regimes jurídicos quando a legislação autoriza essa consequência e os requisitos correspondentes são preenchidos. A existência de processo judicial não impede, por si só, que a Administração também apure administrativamente os fatos.

O STF reconhece a independência relativa entre as instâncias administrativa, civil e penal. Em regra, a Administração pode exercer seu poder disciplinar independentemente do encerramento da ação penal, ressalvadas situações em que a decisão criminal repercute necessariamente sobre a esfera administrativa, como reconhecimento da inexistência material do fato ou negativa de autoria em hipóteses juridicamente pertinentes.

Essa independência reforça que a sentença judicial é uma das vias constitucionais para perda do cargo, mas não constitui requisito prévio para a demissão disciplinar regularmente aplicada.

8 Processo administrativo disciplinar e perda do cargo

A segunda hipótese constitucional é a perda do cargo mediante processo administrativo no qual seja assegurada ampla defesa. Trata-se da forma mais diretamente associada ao poder disciplinar da Administração.

No regime federal, a Lei nº 8.112/1990 estabelece infrações e penalidades e disciplina o processo administrativo disciplinar. O art. 146 determina a obrigatoriedade de processo disciplinar quando o ilícito puder ensejar, entre outras consequências, demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

O PAD não pode ser mera formalidade destinada a confirmar decisão previamente tomada. Deve permitir produção e análise de provas, ciência das acusações, exercício do contraditório e apresentação de defesa. A autoridade julgadora deve motivar a decisão e observar a legislação aplicável.

A Constituição não exige sentença penal condenatória para que a Administração aplique demissão quando a infração administrativa estiver comprovada em processo regular. A jurisprudência do STF reconhece a independência da responsabilização administrativa em relação aos processos civil e penal, observadas as exceções legais.

9 Contraditório, ampla defesa e devido processo

O contraditório e a ampla defesa constituem garantias fundamentais aplicáveis aos processos administrativos que possam afetar direitos. No caso do servidor estável, essas garantias adquirem relevância especial porque a consequência pode ser a perda do cargo.

O contraditório compreende conhecimento dos elementos relevantes do processo e possibilidade efetiva de participação. A ampla defesa envolve utilização dos meios e recursos admitidos pelo ordenamento, dentro das regras procedimentais aplicáveis.

A Administração deve observar competência, forma, finalidade, motivação, proporcionalidade e demais requisitos de validade do ato. Vícios graves capazes de comprometer a defesa ou o resultado do processo podem conduzir ao controle judicial.

A proteção procedimental não significa impossibilidade de punição. Sua função é assegurar que a sanção decorra de processo legítimo e não de vontade unilateral ou perseguição da autoridade.

10 Infrações disciplinares e demissão

A legislação estatutária define deveres, proibições e penalidades. No âmbito federal, a Lei nº 8.112/1990 prevê hipóteses de demissão relacionadas, entre outras situações, a abandono de cargo, inassiduidade habitual, improbidade administrativa, insubordinação grave, corrupção, aplicação irregular de recursos e acumulação ilegal em circunstâncias previstas em lei.

A tipificação administrativa deve ser realizada com atenção aos fatos efetivamente comprovados. A Administração não pode impor penalidade sem enquadramento jurídico adequado.

Também devem ser observadas regras de prescrição, competência da autoridade julgadora e regularidade da comissão processante. O art. 148 da Lei nº 8.112/1990 define o processo disciplinar como instrumento destinado a apurar responsabilidade por infração praticada no exercício das atribuições ou relacionada ao cargo.

A demissão possui natureza sancionatória e não se confunde com exoneração. Essa distinção repercute na fundamentação do ato e nas garantias necessárias.

11 Avaliação periódica de desempenho

O art. 41, § 1º, III, prevê a possibilidade de perda do cargo mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. A hipótese foi introduzida pela Emenda Constitucional nº 19/1998.

Essa previsão não se confunde com a avaliação especial realizada durante o estágio probatório. A avaliação especial é condição para aquisição da estabilidade; a periódica incide sobre servidor já estável e pode, nos termos constitucionais, conduzir à perda do cargo.

A Constituição condicionou essa modalidade à disciplina por lei complementar e à ampla defesa. Portanto, sua aplicação exige respeito ao desenho normativo constitucional, não sendo legítimo substituir o procedimento por avaliações informais ou decisões subjetivas da chefia.

O STF, ao examinar a matéria, distinguiu a perda por avaliação periódica de desempenho da demissão por infração ou ineficiência apurada em processo administrativo disciplinar. A diferença demonstra que cada mecanismo possui pressupostos próprios.

12 Eficiência e proteção contra arbitrariedade

A introdução da eficiência entre os princípios expressos do art. 37 ampliou o debate sobre desempenho no serviço público. Contudo, eficiência administrativa não autoriza afastamento das garantias constitucionais.

Critérios de desempenho devem ser objetivos, transparentes e compatíveis com as atribuições do cargo. A avaliação não pode ser utilizada para punir divergências pessoais ou funcionais legítimas.

Ao mesmo tempo, a estabilidade não impede a Administração de exigir desempenho adequado. O modelo constitucional procura conciliar profissionalização e responsabilização, preservando mecanismos de defesa.

Essa conciliação é essencial para que a avaliação cumpra finalidade administrativa e não se transforme em instrumento de pressão política.

13 Perda do cargo por excesso de despesa com pessoal

Além do art. 41, a Constituição prevê no art. 169 mecanismo excepcional relacionado aos limites de despesa com pessoal. Quando os limites estabelecidos em lei complementar são ultrapassados, a Constituição determina uma sequência de providências.

O art. 169, § 3º, prevê redução de pelo menos vinte por cento das despesas com cargos em comissão e funções de confiança e exoneração dos servidores não estáveis. Somente se essas medidas não forem suficientes é que o § 4º admite a perda do cargo de servidor estável.

A medida exige ato normativo motivado de cada Poder que especifique a atividade funcional, órgão ou unidade administrativa objeto da redução. O servidor estável que perder o cargo nessa hipótese faz jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

O cargo objeto da redução é considerado extinto, e a Constituição veda a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos. Essas exigências demonstram o caráter excepcional da medida.

14 Extinção do cargo e disponibilidade

A extinção do cargo ou declaração de sua desnecessidade não corresponde automaticamente à perda definitiva do vínculo do servidor estável. O art. 41, § 3º, estabelece que o servidor ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

A disponibilidade é mecanismo de proteção que concilia reorganização administrativa com estabilidade. O Estado pode reestruturar seus órgãos, mas não pode simplesmente tratar a extinção do cargo como demissão do servidor estável.

O adequado aproveitamento deve observar compatibilidade jurídica e funcional. A medida também se distingue da hipótese do art. 169, § 4º, na qual ocorre efetiva perda do cargo para ajuste fiscal sob condições constitucionais específicas.

Essa diferenciação é importante para evitar que reorganizações administrativas sejam utilizadas como meio indireto de afastamento de servidores protegidos pela estabilidade.

15 Demissão, exoneração e vacância

A demissão é penalidade aplicada em razão de infração disciplinar grave, mediante processo adequado. A exoneração, em regra, não possui caráter punitivo e pode decorrer de situações como pedido do servidor ou reprovação no estágio probatório, conforme o regime jurídico aplicável.

A vacância é gênero que abrange diferentes situações em que o cargo deixa de ser ocupado pelo servidor. No regime federal, a Lei nº 8.112/1990 disciplina hipóteses próprias.

A utilização precisa dos conceitos evita equívocos. Um servidor estável não pode ser simplesmente ‘exonerado’ por conveniência da chefia como forma de contornar as garantias do art. 41.

Da mesma forma, ocupantes exclusivamente de cargos em comissão estão submetidos a regime distinto, pois esses cargos são de livre nomeação e exoneração, nos limites constitucionais.

16 Reintegração do servidor

O art. 41, § 2º, disciplina consequência relevante quando a demissão do servidor estável é invalidada judicialmente: ele será reintegrado. A reintegração restaura a relação funcional nos termos definidos pelo ordenamento.

A Constituição também prevê solução para o eventual ocupante da vaga. Se estável, poderá ser reconduzido ao cargo de origem, aproveitado em outro cargo ou colocado em disponibilidade, sem direito a indenização pela perda daquela posição.

A reintegração evidencia que a estabilidade possui tutela concreta. Não basta reconhecer abstratamente a ilegalidade da demissão; o sistema prevê retorno do servidor quando o ato de desligamento é invalidado.

As consequências financeiras e funcionais específicas dependem do regime jurídico, do conteúdo da decisão e das circunstâncias do caso.

17 Controle judicial do processo disciplinar

Os atos administrativos disciplinares estão sujeitos a controle judicial. Esse controle não significa que o Judiciário deva substituir a Administração em toda escolha disciplinar, mas permite verificar legalidade, observância das garantias processuais e compatibilidade do ato com a Constituição.

Questões como cerceamento de defesa, incompetência, ausência de motivação, desrespeito à prescrição, inexistência do fato ou violação manifesta da proporcionalidade podem ser submetidas à apreciação judicial, conforme o caso.

A autonomia administrativa não elimina o princípio da inafastabilidade da jurisdição. Ao mesmo tempo, a revisão judicial deve considerar os limites institucionais entre função administrativa e função jurisdicional.

A estabilidade, nesse contexto, reforça a necessidade de procedimento juridicamente controlável e fundamentado para perda do cargo.

18 Servidores não estáveis e empregados públicos

As garantias do art. 41 não se aplicam indistintamente a todas as pessoas que trabalham para o Estado. A Constituição dirige a estabilidade aos servidores nomeados para cargos de provimento efetivo em virtude de concurso e que preencham os requisitos correspondentes.

Empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista possuem regime trabalhista. O STF, no Tema 1.022, assentou que empresas públicas e sociedades de economia mista têm dever de motivar formalmente a demissão de empregados concursados, mas essa exigência não se confunde com a estabilidade do art. 41 nem exige, por si, processo administrativo.

Também servidores em estágio probatório não possuem ainda estabilidade, embora sejam protegidos contra desligamentos arbitrários e tenham direito às garantias procedimentais pertinentes.

A identificação correta da natureza do vínculo é, portanto, etapa indispensável antes de analisar as possibilidades de desligamento.

19 Atividades exclusivas de Estado

O art. 247 da Constituição determina que as leis relacionadas à perda do cargo por desempenho e por ajuste de despesas estabeleçam critérios e garantias especiais para servidores que desenvolvam atividades exclusivas de Estado.

O STF já esclareceu que essa proteção especial se relaciona às hipóteses constitucionais específicas de perda do cargo e não impede, por exemplo, a extinção de cargos por lei.

A previsão demonstra preocupação constitucional adicional com funções que exigem independência funcional particularmente intensa. Ao mesmo tempo, não cria imunidade absoluta contra responsabilização.

A definição legislativa e a interpretação do conceito de atividades exclusivas de Estado devem respeitar a estrutura constitucional e as competências dos entes federativos.

20 Estabilidade e princípio da impessoalidade

Uma das funções mais relevantes da estabilidade é contribuir para a impessoalidade. A Administração deve atuar orientada pelo interesse público, e não por preferências partidárias ou pessoais.

Sem alguma proteção funcional, mudanças políticas poderiam resultar na substituição generalizada de servidores técnicos, prejudicando continuidade e memória institucional. A estabilidade reduz esse risco ao exigir causas e procedimentos juridicamente definidos para perda do cargo.

Por outro lado, impessoalidade também significa que a estabilidade não pode servir para proteger infrações. A apuração disciplinar deve ocorrer sem favoritismo, perseguição ou tolerância seletiva.

O equilíbrio entre proteção e responsabilização constitui elemento central do modelo constitucional brasileiro.

21 Desafios contemporâneos

O debate contemporâneo sobre estabilidade costuma contrapor eficiência e proteção funcional. Essa oposição é simplificadora. A Constituição admite simultaneamente concurso, estabilidade, avaliação, disciplina e ajuste administrativo.

Melhorias na gestão pública dependem de avaliações tecnicamente estruturadas, formação, definição de metas institucionais, condições adequadas de trabalho e responsabilização quando necessária. A simples eliminação de garantias não assegura eficiência, assim como a estabilidade isoladamente não assegura qualidade.

A transformação digital também exige atualização dos métodos de avaliação e controle, sem comprometer direitos fundamentais. Sistemas automatizados e indicadores quantitativos devem ser utilizados com transparência e possibilidade de revisão.

O futuro da estabilidade tende a depender da capacidade institucional de conciliar independência funcional, profissionalização, eficiência e prestação de contas.

22 Análise crítica

A estabilidade do servidor público deve ser interpretada a partir de sua função constitucional. Ela não é prêmio individual, mas instrumento destinado a permitir Administração profissional e menos suscetível a interferências arbitrárias.

As hipóteses de perda do cargo demonstram que a Constituição não adotou modelo de permanência absoluta. O servidor pode perder o cargo por decisão judicial definitiva, por processo administrativo disciplinar, por avaliação periódica de desempenho nos termos constitucionais e, excepcionalmente, por necessidade de ajuste das despesas com pessoal.

A legitimidade desses mecanismos depende de garantias. Quanto mais grave a consequência, maior a importância da motivação, da prova, do contraditório e da ampla defesa.

A Administração eficiente não é aquela que pode demitir sem limites, mas aquela que consegue selecionar, avaliar, desenvolver e responsabilizar seus agentes dentro de critérios jurídicos objetivos.

23 Conclusão

A estabilidade constitui elemento estruturante do regime constitucional dos servidores públicos efetivos. Após a Emenda Constitucional nº 19/1998, sua aquisição ocorre, em regra, após três anos de efetivo exercício, condicionada à avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

A garantia não torna o cargo intocável. O art. 41, § 1º, admite perda por sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo com ampla defesa e procedimento de avaliação periódica de desempenho na forma de lei complementar. O art. 169, § 4º, acrescenta hipótese excepcional relacionada ao excesso de despesa com pessoal, somente depois das medidas constitucionais antecedentes e mediante requisitos específicos.

A pesquisa também demonstrou que extinção do cargo não equivale automaticamente à perda do vínculo do servidor estável, pois a Constituição prevê disponibilidade até adequado aproveitamento. Da mesma forma, demissão disciplinar e exoneração possuem naturezas distintas.

O devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e a motivação constituem elementos indispensáveis para impedir arbitrariedade. A estabilidade deve conviver com responsabilização, e não substituí-la.

Conclui-se que o modelo constitucional brasileiro busca equilíbrio entre continuidade administrativa e eficiência. A estabilidade protege a função pública contra interferências indevidas, enquanto as hipóteses de perda do cargo permitem responsabilização e reorganização administrativa dentro de limites previamente estabelecidos. A efetividade desse modelo depende menos de discursos favoráveis ou contrários à estabilidade e mais da correta aplicação das garantias, dos mecanismos de avaliação e do regime disciplinar.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos. Brasília, DF, 1998.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal. Brasília, DF, 2000.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Constituição e o Supremo: art. 41 da Constituição Federal. Brasília, DF: STF. Consulta em 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 688.267. Tema 1.022 da repercussão geral. Tribunal Pleno, julgamento em 28 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 5.437. Rel. Min. Cármen Lúcia. Tribunal Pleno, julgamento em 23 nov. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 805.491 AgR. Rel. Min. Dias Toffoli. Segunda Turma, julgamento em 23 fev. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. MS 22.362. Rel. Min. Maurício Corrêa. Tribunal Pleno, julgamento em 6 maio 1999.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 3.711. Rel. Min. Luiz Fux. Tribunal Pleno, julgamento em 5 ago. 2015.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. São Paulo: Atlas.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. Rio de Janeiro: Forense.

MAZZA, Alexandre. Manual de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Malheiros. 2021.